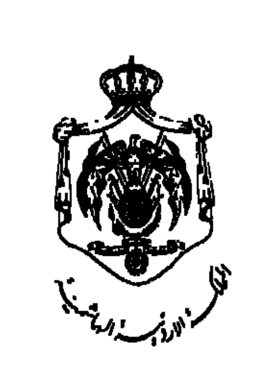


ملحق الجريدة الرسمية

مجلس الأعيان

محضر الجلسة الأولى

من الدورة الاستثنائية الاولى للدورة العادية الثانية لمجلس الامة الثاني عشر المنعقدة في الساعة العاشرة والنصف من صباح يوم الاثنين الواقع في ٢٦ / صفر/ ١٤١٦ هجرية الموافق ٢٤ / ٧ / ١٩٩٥ ميلادية .

العدد (١)　　　　　　　　　　المجلد (٣٢)

ـ جدول الاعمال ـ



محضر الجلسة

في تمام الساعة العاشرة والنصف من صباح يوم الاثنين الموافق ٢٤ / ٧ / ١٩٩٥ ميلادي ، عقد مجلس الاعيان جلسته الأولى من الدورة الاستثنائية الاولى للدورة العادية الثانية برئاسة **دولة الاستاذ احمد اللوزي** وحضور **عطوفة امين عام مجلس الأمة السيد حكم خير** .

وتغيب باجازة من الاعضاء السادة : لا أحد .

وتغيب بمعذرة من الأعضاء السادة :

١ - معالي الدكتور جمال ناصر .

٢ - معالي الدكتور رجائي المعشر .

وتغيب عن الجلسة الأعضاء السادة : لا أحد .

وحضر من الحكومة

١ - سيادة الشريف زيد بن شاكر : رئيس الوزراء ووزير الدفاع .

٢ - معالي السيد عبد الرؤوف الروابدة : نائب رئيس الوزراء ووزير التربية والتعليم .

٣ - معالي الدكتور خالد الكركي : نائب رئيس الوزراء ووزير الاعلام .

٤ - معالي السيد جمال الصرايرة : وزير البريد والاتصالات .

٥ - معالي المهندس سمير قعوار : وزير النقل .

٦ - معالي السيد جمال الخريشا : وزير الدولة .

٧ - معالي السيد سلامة حماد : وزير الداخلية .

٨ - معالي الدكتور عبد المجيد العزام : وزير الدولة للشؤون البلدية والقروية والبيئة .

٩ - معالي الدكتور نادر ابو الشعر : وزير العمل .



دولة رئيس المجلس :

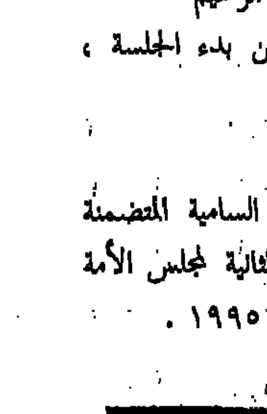
بسم الله الرحمن الرحيم

النصاب قانوني واعلن بدء الجلسة ، جدول الأعمال .

السيد الامين العام

١ - تلاوة الارادة الملكية السامية المتضمنة فض الدورة العادية الثانية لمجلس الأمة اعتباراً من ٢٢ شباط ١٩٩٥ .

(هنا وقف الجميع)



نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة (٧٨) من الدستور

نصدر ارادتنا بما هو آت : -

تفض الدورة العادية لمجلس الامة اعتباراً من يوم الاربعاء الواقع في ٢٢ شباط سنة ١٩٩٥ .

١٥ / ٢ / ١٩٩٥ .

وزير الداخلية

رئيس الوزراء

٢ - تلاوة الارادة الملكية السامية المتضمنة دعوة مجلس الأمة الى الاجتماع في دورة استثنائية اعتباراً من ٨ / ٦ / ١٩٩٥ ، لإقرار الأمور الواردة فيها .

نحن الحسين الأول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٨٢) من الدستـــــــور

نصدر ارادتنا بما هو آت : -

يدعى مجلس الامة الى الاجتماع في دورة استثنائية اعتباراً من ٨ / ٦ / ١٩٩٥ من اجل اقرار الامور التالية : -

١ - أ - قانون مؤقت رقم (٢) لسنة ١٩٧٩ قانون رخص المهن

ب - قانون مؤقت رقم (٣٣) لسنة ١٩٨٩ قانون معدل لقانون رخص المهن

٢ - قانون مؤقت رقم (١) لسنة ١٩٧٣ قانون نقابة الصحفيين .

٣ - أ - قانون مؤقت رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ قانون الاحوال الشخصية .

ب - قانون مؤقت رقم (٢٥) لسنة ١٩٧٧ قانون معدل لقانون الاحوال الشخصية .

٤ - قانون مؤقت رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ القانون المدني .

٥ - أ - قانون مؤقت رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ قانون الضمان الاجتماعي .

ب - قانون مؤقت رقم (٣٧) لسنة ١٩٧٩ قانون معدل لقانون الضمان الاجتماعي .

٦ - مشروع الكسب غير المشروع لسنة ١٩٩٠ .

٧ - أ - مشروع قانون العمل لسنة ١٩٩٣ .

ب - قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ٥ / ٢ / ١٩٩٤ والمتضمن اضافة الفقرة (ج) الى المادة (١٠) من مشروع قانون العمل .

٨ - مشروع قانون حماية البيئة لسنة ١٩٩٤ .

٩ - مشروع قانون نقابة الفنانين لسنة ١٩٩٤ .

١٠ - مشروع قانون المقاطعة الاقتصادية وحظر التعامل مع العدو لسنة ١٩٩٥ .

١١ - مشروع قانون الانتخاب لمجلس النواب لسنة ١٩٩٥ .

١٢ - مشروع قانون معدل لقانون سلطة المياه لسنة ١٩٩٥ .

١٣ - مشروع قانون ضريبة الدخل لسنة ١٩٩٥ .

١٤ - مشروع قانون معدل لقانون الضريبة العامة على المبيعات لسنة ١٩٩٥ .

١٥ - مشروع قانو الاستثمار لسنة ١٩٩٥ .

١٦ - مشروع قانون معدل لقانون الشركات لسنة ١٩٩٥ .

١٧ - مشروع قانون معدل لقانون مؤسسة المدن الصناعية لسنة ١٩٩٥ .

١٨ - مشروع قانون الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين لسنة ١٩٩٥ .

١٩ - مشروع قانون الكهرباء العام لسنة ١٩٩٥ .

٢٠ - مشروع قانون معدل لقانون السير لسنة ١٩٩٥ .

٢١ - مشروع قانون الاتصالات لسنة ١٩٩٥.

٢٢ - مشروع قانون مركز الحرية والديمقراطية وحقكوق الانسان لسنة ١٩٩٥ .

٢٣ - الاقتراح المتعلق بتعديل النظام الداخلي لمجلس النواب .

٢٤ - بحث الاسعار والسياسة التموينية .

٢٥ - بحث القضايا المتعلقة بالحريات العامة وحقوق المواطنين .

٢٦ - بحث موضوع الملكية الاردنية .

٢٧ - بحث الاسئلة والاقتراحات برغبة المقدمة من السادة النواب .

٢١ / ٥ / ١٩٩٥

وزير الداخلية

رئيس الوزراء

(هنا جلس الجميع)

دولة رئيس المجلس : معالي الاستاذ جودت السبول .



السيد جودت السبول : شكراً سيدي الرئيس .

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيد المرسلين ، وبعد ، ونحن نعيش حالة إنفردت ببهائها وهاشميتها ونبالتها ، حالة اسلامية انسانية قادها وكان عنوانها جلالة قائد الوطن الملك الحسين المفدى .

حالة انتصار لاخواننا في البوسنة الذين تعرضوا ويتعرضوا لأبشع صور الظلم والقتل والتشريد والعنصرية البغيضة .

فانني اتقدم من دولتكم ومن المجلس الكريم بالمقترح التالي :

أولاً : الوقوف دقيقة حداد على ارواح الشهداء في البوسنة وقراءة الفاتحة .

ثانياً : توجيه رسالة تحية وعرفان ودعم الى مقام جلالة قائد الوطن الذي قاد مسيرة الخير والدعم لاخواننا في البوسنة ، وأدار بحكمته وشجاعته حملة الاستنكار لما وقع من ظلم واعتداءات وحملة التأييد للمستهدفين بحملة الظلم والعنصرية البغيضة وبخاصة ما حققه جلالته من خلال مبادراته التي تبلورت بالاتصال المباشر مع عدد كبير من اخوانه قادة الدول العربية والاسلامية القادرين على فعل التأثير في اتخاذ الموقف الداعم والمستنكر لما حدث .

مع التنويه بدور صاحب السمو الملكي الأمير الحسن المعظم في هذا الشان وشكراً سيدي الرئيس .

دولة رئيس المجلس : هل يوافق المجلس الكريم على هذين المقترحين ؟

الجميع : موافقون .

السيد جودت السبول : اضافة اذا سمحت يا سيدي ، اقترح اذا إرتقى المجلس الكريم أن يفوض مكتب المجلس برئاسة دولتكم في صياغة ما اقترحت وشكراً .

دولة رئيس المجلس : هل يوافق المجلس الكريم على ذلك .

الجميع : موافقون .

دولة رئيس المجلس : شكراً لكم ، ولنقف حداداً لتلاوة الفاتحة على أرواح شهداء البوسنة والهرسك .

(هنا وقف الجميع لتلاوة الفاتحة)

السيد الامين العام :

٣ - الاجازات والاعتذارات

أ . طلب معذرة مقدم من معالي الدكتور جمال ناصر .

ب . طلب معذرة مقدم من معالي الدكتور رجائي المعشر .

دولة رئيس المجلس : هل يوافق المجلس الكريم على معذرة اصحاب المعالي السادة الاعضاء ؟

الجميع : موافقون .

السيد الامين العام :

٤ - تلاوة الكتب الواردة : -

١ - كتاب معالي رئيس مجلس النواب رقم (١٦٢٨) تاريخ ٢٠ / ٧ / ١٩٩٥ ، والمتضمن موافقة مجلس النواب على : -

مشروع قانون العمل لسنة ١٩٩٣ مع اجراء التعديل عليه .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة الاردنية الهاشمية

مجلس النواب

الرقـم : م ق / ٢٧ / ١٦٢٨

التاريخ : ٢٠ / ٠٧ : ١٩٩٥ م

دولة رئيس مجلس الأعيان

قرر مجلس النواب الثاني عشر في جلساته التالية : -

الثانية المنعقدة بتاريخ ١٤ / ٦ / ١٩٩٥

الثالثة المنعقدة بتاريخ ١٨ / ٦ / ١٩٩٥

الرابعة المنعقدة بتاريخ ٢١ / ٦ / ١٩٩٥

الخامسة المنعقدة بتاريخ ٢٥ / ٦ / ١٩٩٥

السابعة المنعقدة بتاريخ ٢ / ٧ / ١٩٩٥

الثامنة المنعقدة بتاريخ ٥ / ٧ / ١٩٩٥

التاسعة المنعقدة بتاريخ ٩ / ٧ / ١٩٩٥

العاشرة المنعقدة بتاريخ ١٦ / ٧ / ١٩٩٥

الحادية عشرة المنعقدة بتاريخ ١٩ / ٧ / ١٩٩٥

من الدورة الاستثنائية الأولى للدورة العادية الثانية الموافقة على مشروع قانون العمل لسنة ١٩٩٣ ، كما ورد من الحكومة مع اجراء بعض التعديلات عليه ، أرفع لدولتكم أربعين نسخة من مشروع القانون المذكور لعرضه على مجلسكم الكريم لإجراء المقتضى .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

م . سعد هايل السرور

رئيس مجلس النواب

دولة رئيس المجلس : هل يوافق المجلس الكريم على احالته الى اللجنة القانونية ؟

الجميع : موافقون

(هذا هو نص مشروع قانون العمل رقم (   ) لسنة ١٩٩٣ كما أقره مجلس النواب وكما احالة المجلس الى لجنته القانونية)

مشروع قانون العمل رقم (   )

لسنة ١٩٩٣

كما أقره مجلس النواب

الفصل الأول

المادة ١ – يسمى هذا القانون (قانون العمل لسنة ١٩٩٣) ويعمل به بعد مرور ستين يوماً على تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا الاقنون المهماني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة	وزارة العمل
الوزير	وزير العمل
الأمين العام	الأمين العام للوزارة
صاحب العمل	كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم باي صفة كالت شخصاً أو أكثر مقابل أجر .
الهيئة	الجهة التي تمثل أصحاب العمل
العامل	كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل .
العمل	كل جهد بشري فكري أو جسماني يبذل لقاء اجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مقت أو موسمي .
العمل العرضي	العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر .
العمل المؤقت	العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة .
العمل اموسمي	العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر .
الأجر	كل ما يستحقه العامل لقاء عمله من نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الاخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي .

الحدث	كل شخص ذكراً كان أو انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة .
المؤسسة	الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في انتاج السلع أو توزيعها .
المرجع الطبي	الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير .
المرض المهني	الاصابة بأحد الأمراض المهنية في الجدول رقم (١) أكو الاصابة باي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (٢) الملحقين بهذا القانون .
اصابة العمل	اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه .
المستحق	المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .
النقابة	تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون .
الهيئة الادارية	الهيئة الادارية للنقابة .
النزاع العمالي الجماعي	كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة وبين صاحب العمل أو الهيئة حول تطبيق عقد جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه .
عقد العمل الجماعي	اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الهيئة من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى .

المادة ٣ – تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء : –

أ – الموظفين العامين وموظفي البلديات .

ب – أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر .

ج – خدم المنازل وبساتينها وطهاتها ومن في حكمهم .

د – عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء شمولهم بأحكام هذا القانون بتنسيب الوزير .

المادة ٤ – أ – لا تؤثر أحكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون .

ب – يعتبر باطلاع كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها أياه هذا القانون .

الفصل الثاني

تفتيش العمل

المادة ٥ – تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

المادة ٦ – يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة واخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله .

المادة ٧ – تحدد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياته ومكافآتهم والتزامات صاحب العمل تجاههم بموجب نظام يصدر لهذه الغاية .

المادة ٨ – على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي : –

أ – أن يرسل إشعاراً إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته العمل والأجر وذلك في الشهر الأول من كل سنة .

ب – ان يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الواجب عليه الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمتدربين منهم .

المادة ٩ – أ – يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك .

ب – للمفتش الطلب الى صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه انذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أن يحيله إلى المحكمة .

تحكم المحكمة على المخالف بعقوبة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الادنى لأي سبب من الاسباب التقديرية المخففة .

الفصل الثالث

التشغيل والتوجيه المهني

المادة ١٠ – أ – تنشأ الوزارة مديريات للتشغيل والتوجيه المهني ويحدد الوزير بموجب تعليمات يصدرها مهام هذه المديريات .

ب – يجوز إنشاء مكاتب خاصة للتشغيل بترخيص من الوزير وتحدد شروط إنشاء هذه المكاتب وأهدافها ومهامها وطريقة ادارتها وكيفية إشراف الوزارة عليها بموجب نظام يصدر لهذه الغاية ، وللوزير أن يحدد البدل الذي تتقاضاه هذه المكاتب مقابل خدماتها .

المادة ١١ – لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل العمال في داخل المملكة وخارجها ، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة واحالته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً أو بكلتا العقوبتين واقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداتها المتعلقة بغرض التشغيل .

المادة ١٢ – أ – لا يجوز استخدام اي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال والعرب .

ب – يجب ان يحصل العامل غير الاردني على التصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد .

ج – تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل صرف تصريح العمل لكي عامل غير اردني أو تجديده ويعتبر هذا الرسم إيراداً للخزينة ويحدد مقدار هذا الرسم بموجب نظام .

د – يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير اردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الاسباب .

هـ - يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل المخالف لاحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل او مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة .

المادة ١٣ - على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تاهيلهم مهنياً بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة أو انشاتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية او الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن ٢٪ ، اثنين بالمائة ٩ من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنياً وأجر كل منهم .

المادة ١٤ - إذا أصيب عامل اصابة نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالاجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على اساس اجره الاخير قبل الإصابة .

الفصل الرابع

عقد العمل الفردي

المادة ١٥ - أ - عقد العمل هو : اتفاق بين صاحب عمل وعامل يلتزم بموجبه العامل بان يعمل شخصياً لمصلحة العمل وتحت ادارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم بأدائه سواء كان عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لإنجاز عمل معين .

ب - ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الاقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة .

ج - يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام ها القانون اما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله خلال تلك المدة .

د - إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر

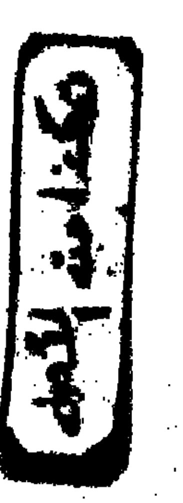
طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .

هـ - يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام القطعة في محل العمل او الذي يقوم بسلسلة من الاعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة .

و - ١ - لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاولة ان يطالبوا صاحب العمل مباشرة ما يستحق لهم على المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب العمل وقت رفع الدعوى .

٢ - ولعمال المقاول الفرعي ايضاً رفع دعوى مباشرة قبل كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل في حدود المستحق على صاحب العمل للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الاصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى .

٣ - للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالإمتياز على المبالغ المستحق للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تزاحمهم بنسبة حق مكل منهم .



المادة ١٦ - يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المؤسسة أو دمجها أو انتقالها بطريق الإرث او لأي سبب من الاسباب ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل والمستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المادة ١٧ - لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل .

المادة ١٨ - لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان اقامته ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل .

المادة ١٩ - على العامل : -

أ - تادية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة .

ب - المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لم يقتضيه الاتفاق أو العرف .

جـ - الحرص على حفظ الاشياء المسلمة إليه لتادية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله .

د - الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية .

المادة ٢٠ - أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة إذا توصل العامل إلى اختراع جديد فليس لصاحب العمل أي حق في هذا الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه أثناء عمله على أن تعطى الأولوية في شراء هذا الاختراع لصاحب العمل .

ب - إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع للعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على (٥٠٪) خمسين بالمائة منها ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادة الذي قدمه العامل والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل .

المادة ٢١ - ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

أ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه .

ب - إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه .

ج - إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .

المادة ٢٢ - لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل .

المادة ٢٣ - أ - إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الاقل ولا يجوز سحب الاشعار إلا بموافقة الطرفين .

ب - يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة .

ج - إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله ان يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجرة عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال .

د - إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها .

المادة ٢٤ - مع مراعاة ما ورد في المادة (٣١) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي اجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالنشاطات النقابية أو بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق احكام هذا القانون عليه .

المادة ٢٥ - أ - إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً تصدر المحكمة حكماً بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو تقضي بدفع تعويض له بالاضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون ويكون مقدار هذا التعويض راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته لدى صاحب العمل وإذا قلت خدمته عن ست فيكون التعويض أجرة ستة أشهر .

ب - يحسب التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة بحساب آخر اجر تقاضاه العامل .

ج - يسري اجر العامل من تاريخ فصله إلى حين اعادته أو قبضه التعويض المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين .

د - يجب أن تفصل المحكمة في الدعوى خلال خمسة واربعين يوماً من تاريخ قيد الدعوى في قلم المحكمة .

المادة ٢٦ - أ - إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته أو انهاه العامل لأحد الاسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليه العقد كما يستحق الأجور التي يستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون .

ب - إذا كان انهاء العقد المحدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها

في المادة (٢٩) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد .

المادة ٢٧ – أ – مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لانهاء خدمته في اي من الحالات التالية :

١ – المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر الخامس من حملها أو خلال اجازة الأمومة .

٢ – العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في اثناء قيامه بتلك الخدمة .

٣ – العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها .

٤ – العامل الذي يتفرغ للعمل النقابي وفق أحكام هذا القانون .

ب – يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة .

المادة ٢٨ – لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

أ – إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره .

ب – إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

ج – إذا ارتكب العامل خطأ نشا عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

د – إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين .

هـ – إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار

كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .

و – إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .

ز – إذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجنحة أو جناية ماسة بالشرف والأخلاق العامة .

ح – إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب في مكان العمل .

ط – إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

المادة ٢٩ – يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

أ – استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (١٧) من هذا القانون .

ب – استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .

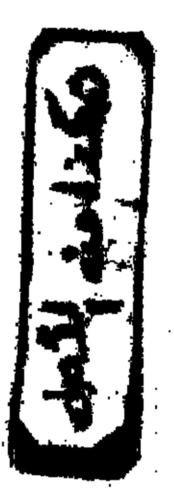
ج – نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه .

د – تخفيض اجره ، على أن تراعى احكام المادة (١٤) من هذا القانون .

هـ – إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته .

و – إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

ز – إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ اي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .



المادة ٣٠ - على صاحب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات .

المادة ٣١ - أ - يجوز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة ، كلها أو بعضها ، أو تعليقها ، إذا اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء او التعليق ، كتقليص حجم العمل ، أو استبدال نظام الإنتاج بآخر ، أو التوقف نهائياً عن العمل شريطة إشعار الوزارة بذلك .

ب - لوزير العمل تشكيل لجنة من أطراف الانتاج الثلاث للتحقق من سلامة الاجراءات .

ج - يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

المادة ٣٢ - مع مراعاة أحكام المادة (٢٨) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لاحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لاي سبب من الاسباب الحصول على مكافآة لنهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافاكة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المادة ٣٣ - أ - بالاضافة إلى مكافاة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإدخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذا الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة .

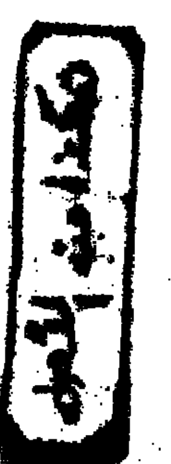
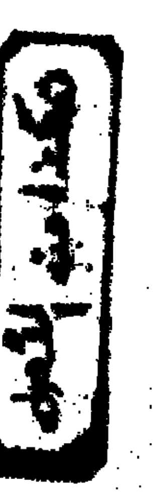
ب - تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير .

المادة ٣٤ - إذا توفى العامل تؤول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا القانون كما لو تم انهاء خدماته من صاحب العمل وذلك بالاضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (٣٣) من هذا القانون .

المادة ٣٥ - أ - لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في اي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للاجور .

ب - يحق لصاحب العمل انهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .

ج - إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل .

الفصل الخامس
عقد التدريب المهني

المادة ٣٦ - أ - يجب ان يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب ان تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب .

ب - ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع .

ج - يتولى المتدرب الذي اتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه .

المادة ٣٧ - تحدد في عقد التدريب ومدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الادنى للأجر المعطى لعمل مماثل وأن لايكون تحديده بحال من الأحوال على اساس القطعة او الانتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية .

المادة ٣٨ - يجوز انهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في اي من الحالات التالية :

أ - إذا ارتكب احدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه .

ب - إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما .

ج - إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن ارادة احد الفريقين .

د - إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب او يضر بمصلحته ولا يجوز له أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد .

هـ - إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته او صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة .

الفصل السادس
عقد العمل الجماعي

المادة ٣٩ - ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ اصلية على الاقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ، ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة .

المادة ٤٠ - يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمدة معينة فلا يجوز ان تتجاوز اسنتين وإذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق انهائه بموجب اشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الاقل من تاريخ الإنهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الإشعار .

المادة ٤١ - أ - إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء اجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته او تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر ، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً .

ب - إن انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

المادة ٤٢ - أ - يكون عقد العمل الجماعي ملزماع للفئات التالية : -

١ - اصحاب العمل وخلفهم بمن فيهم ورثتهم والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور او عند اندماجها بغيرها .

٢ - العمال المشمولين باحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو الاتحاد الذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو الاتحاد أو المنظمة وقت ابرام العقد .

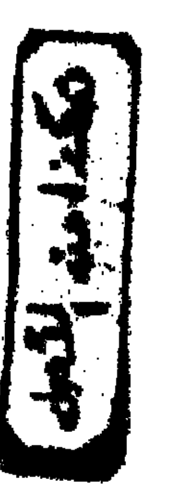
٣ - عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في اي نقابة .

٤ - العمال في اي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع المؤسسة وكان شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي .

ب - يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في اي عقد فردي ابرم بين اشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي مالم يكن الشرط أكثر فائدة للعمال .

المادة ٤٣ - للوزير بناء على طلب اي من أصحاب العمل أو العمال وبعد اجراء دراسة مناسبة تشتمل النظر في توصيات لجنة يشكلها الوزير من أصحاب العمل والعمال المعنيين أن يقرر توسيع لطاق شمول أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة وتنشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية .

المادة ٤٤ - يصدر الوزير تعليمات تحدد كيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها واستخراج صور عنها وغير ذلك من الأمور التنظيمية المتعلقة بهذه العقود ويتم تعليق بيان يشير إلى وجود العقد الجماعي وإلى طرفي العقد وتاريخه ومكان اجرائه داخل المؤسسة وفي أماكن العمل .



الفصل السابع
حماية الأجور

المادة ٤٥ – يحدد مقدار الاجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الاجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر .

المادة ٤٦ – أ – يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة ايام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون .

ب – إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على ايصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني اسقاط حقه في اي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد .

المادة ٤٧ – لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية : –

أ – استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (١٠٪) من الأجر .

ب – استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه .

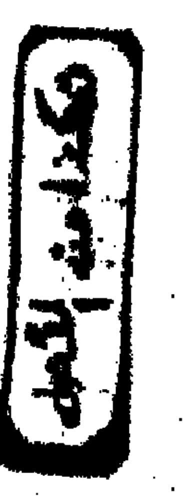
جـ – اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى وأساطه .

د – اشتراكات العامل في صندوق الادخار .

هـ – الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين .

و – كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي .

ز – المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لاحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما اتلفه من المواد أو الأدوات بسبب اهماله أو اخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون .



المادة ٤٨ – لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اي اجراء تاديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على ان يراعى ما يلي :

أ – أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على اجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه . وان يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

ب – أن لا يتخذ بحق العامل أي اجراء تاديبي او فرض غرامة عليه عن اي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج – أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير .

المادة ٤٩ – إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد ادوات أو آلات او منتجات يملكها صاحب العمل أو اتلافها أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة أو كلفة اصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على اجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي تسبب العامل بها .

المادة ٥٠ – إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعة فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجرة عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة .

المادة ٥١ – أ – على الرغم مما ورد في اي قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازاً امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك

الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية او تامينات عينية .

ب – في حالة تصفية المؤسسة او افلاس صاحب العمل يدفع المصفي او وكيل التفليسة للعامل او لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل اجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد اي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة او التصفية .

المادة ٥٢ – أ – يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتالف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين اعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بالنقد الاردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد .

ب – تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قراراتها إلى الوزير إذا لم تكن بالإجماع ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليتخذ القرار بشأنها على أن تاخذ بعين الاعتبار في تقديرها للأجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنشر القرارت النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها .

المادة ٥٣ – يعاقب صاحب العمل او من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل اجراً يقل عن الحد الادنى المقرر للاجور وذلك بالاضافة إلى الحكم للعامل بفرق الاجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة .

المادة ٥٤ – أ – لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الاجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الاضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة .

ويشترط في قبول الدعاوى أن يكون العامل على راس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة .

ب – لا تكون سلطة الاجور ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم

وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الامور التالية : –

١ – دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور .

٢ – الطلب من اطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

ج – يقدم العامل نفسه او نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة .



د – يجوز لسلطة الاجور ان تطلب الى صاحب العمل ضمن فترة تحددها ان يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية او الاجور غير المدفوعة او المستحقة الاداء او تاخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها ان تضيف تعويضاً تقدره شريطة ان لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم او غير المدفوع عن المدة المطالب باجور عنها ، ويشترط في ذلك ان لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الاجور الناقصة او المتاخر دفعها إذا اقتنعت السلطة ان التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية ، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة او عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور او قبولها .

هـ – تنظر سلطة الاجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للإستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه اذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار .

و – يتم تنفيذ قرارات سلطة الاجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة ان لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيط .

ز – يعفى من الرسوم والطوابع والإدعاء المقدم من العامل لسلطة الاجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء .

ح – تصرف للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقررها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبارعدد القضايا التي قدمت إليها وفصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .

الفصل الثامن
تنظيم العمل والاجازات

المادة ٥٥ - على كل صاحب عمل يستخدم عشرةم عمال فأكثر ان يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والاسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذه بشانها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير ويعمل به من تاريخ تصديقه .

المادة ٥٦ - تكون ساعات العمل العادية ثماني ساعات في اليوم على أن لا تزيد ساعات العمل عن ثمان واربعين ساعة في الاسبوع توزع على ستة أيام على الأكثر لا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة ولا يجوز أن تزيد أوقات العمل على ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة ٥٧ - يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية العادية وذلك في اي من الحالات التالية على ان يتقاضى العامل في اي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

أ - القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة واعداد الميزانية والحسابات الختامية والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .

ب - من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة اخرة تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها .

المادة ٥٨ - لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص اللذين يتولون مهام الاشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة او تتطلب اعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة ٥٩ - أ - يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل العادية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد .

ب - إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً اضافياً لا يقل عن (١٥٠٪) من أجره المعتاد .

المادة ٦٠ - أ - يكون يوم الجمعة من كل اسبوع يوم العطلة الاسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك .

ب - يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام العطل الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر .

ج - يكون دوام العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل ، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين اجر يوم العطلة الاسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الايام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر .

المادة ٦١ - أ - لكل عامل الحق باجازة سنوية باجرٍ كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والاعياد الدينية وايام العطلة الاسبوعية من الاجازة السنوية إلا اذا وقعت خلالها .

ب - إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة .

ج - يجوز تاجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الأجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي اجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته .

د - لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل .

المادة ٦٢ - إذا لم تؤخذ الاجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن ستة ايام في اي مرة .

المادة ٦٣ - إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل اجازته السنوي



فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الاجازة .

المادة ٦٤ - يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن اجازته السنوية أو عن أي جزء منها .

المادة ٦٥ - لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات .

المادة ٦٦ - أ . - لكل عامل الحق في اجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في اي من الحالات التالية :

١ - إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة وبالتنسيق مع النقابة المعنية .

٢ - لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل . ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة مدة الخدمة .

ب - يحق للعامل الحصول على اجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد او كلية معترف بها بصورة رسمية .

المادة ٦٧ - للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على اجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية اطفالها ، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة ، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت باجر في اي مؤسسة اخرى خلال تلك المدة .

المادة ٦٨ - لكل من الزوجين العاملين الحصول على اجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها .

المادة ٦٩ - تحدد بقرار من الوزير بعد استطلع راي الجهات الرسمية المختصة :

أ - الصناعات والاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .

ب - الأوقات التي لايجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها .

المادة ٧٠ - للمراة العاملة الحق في الحصول على اجازة أمومة باجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة .

المادة ٧١ - للعاملة بعد انتهاء اجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في ان تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد .

المادة ٧٢ - على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال .

المادة ٧٣ - مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل من لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور .

المادة ٧٤ - لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يبلغ السابعة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الاعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .

المادة ٧٥ - يحظر تشغيل الحدث :

أ - أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل اربع ساعات متصلة .

ب - بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحاً .

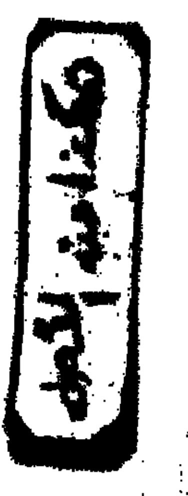
ج - في ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الاسبوعية .

المادة ٧٦ - على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يطلب منه او من وليه تقديم المستندات التالية :

أ - صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .

ب - شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

ج - موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه واجره واجازاته .



المادة ٧٧ - يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة عن اي مخالفة لأي حكم من احكام هذا الفصل او اي نظام او قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الادنى للاسباب التقديرية المخففة .

الفصل التاسع
السلامة والصحة المهنية

المادة ٧٨ - أ - يتوجب على صاحب العمل ما يلي :

١ - توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه .

٢ - توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس ، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها .

٣ - احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها ووسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن .

٤ - توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة .

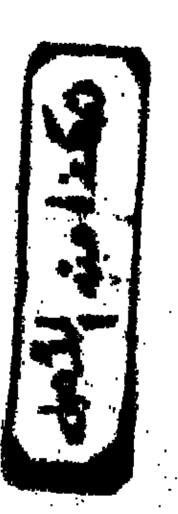
ب- لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة ٧٩ يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي :-

أ - الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل وامراض المهنة .

ب - الاجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات او في اي منها لحماية العاملين فيها من اخطار العمل وامراض المهنة ووقايتهم منها .

ج - الاسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر



بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة ، وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير .

المادة ٨٠ - على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من اخطار الحريق والانفجارات او تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والاجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة .

المادة ٨١ - لا يجوز لصاحب العمل او العامل ان يسمح بادخال اي نوع من الخمور او المخدرات والمؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة الى اماكن العمل او ان يعرضها فيها كما لا يجوز لاي شخص الدخول الى تلك الاماكن او البقاء فيها لاي سبب من الاسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات او العقاقير .

المادة ٨٢ - يجب على العمال في اي مؤسسة التقيد بالاحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الاجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن اي فعل يحول دون تنفيذ الاحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية او الحاق الضرر بها او اتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة .

المادة ٨٣ - للوزير بعد استطلاع اراء الجهات المعنية ان يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لايجوز تشغيل اي شخص فيه قبل اجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية .

المادة ٨٤ - أ - اذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فللوزير اغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً او ايقاف اي آلة فيها اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الالات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة .

ب - يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه انذار الى صاحب العمل بازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له الانذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها .

ج - يراعى في اغلاق المؤسسة او ايقاف الات فيها عدم الاخلال بحق العاملين في المؤسسة في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق او الايقاف .

للوزير احالة المخالف الى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الادنى لاي سبب من الاسباب .

المادة ٨٥ - يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الانظمة اللازمة في الامور التالية :

أ - تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها .

ب - العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الواحدات الطبية المشتركة بين اكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والاجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال .

ج - الوقاية والسلامة من الالات والماكنات الصناعية ومواقع العمل .

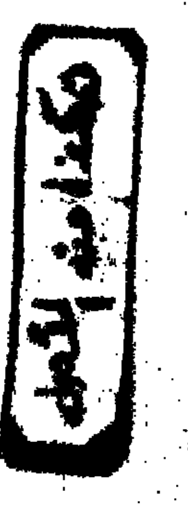
الفصل العاشر
اصابات العمل وامراض المهنة

المادة ٨٦ - تطبق احكام هذا الفصل باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

المادة ٨٧ - أ - اذا اصيب عامل اصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (٤٨) ساعة من وقوع الحادث . ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته .

ب - يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار .

المادة ٨٨ - يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي .



المادة ٨٩ - مع مراعاة ما ورد في اي قانون او تشريع آخر لا يحق للمصاب او للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق باصابات العمل الا اذا كانت الاصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل .

المادة ٩٠ - أ - اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن الفي دينار .

ب - اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (٧٥٪) من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك خلال مدة المعالجة بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البدل الى (٦٥٪) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة .

ج - اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على اساس نسبة العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون .

د - اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي .

المادة ٩١ - يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل أما اذا كان عاملاً بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله .

المادة ٩٢ - أ - يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه ، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقدره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض ، ويكون خصماً في الدعاوى المتعلقة به ، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة للممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة ، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار دفع المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة .

ب - لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او

المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة اذا توافرت شروط استحقاقها .

ج – لا تسمع اي دعوى امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد تم بشأنه الى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه .

المادة ٩٣ – لا يقبل الطلب بالتعويض عن اي اصابة عمل مالم يقدم المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل المصاب على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الاصابة .

المادة ٩٤ – أ – مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في اي من الحالات التالية :

١ – اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد او عن خطأ او اهمال جسيمين من المصاب .

٢ – اذا كانت الاصابة ناتجة عن تاثير الخمر أو المخدرات او المؤثرات العقلية .

٣ – اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الاصابة او بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الاصابة .

ب – لا تنطبق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة على اي حالة من حالات الاصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب أو اصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (٣٠٪) ويصرف للمصاب فيها او المستحقين عنه البدل اليومي او التعويض النقدي حسب مقتضى الحال .

المادة ٩٥ – لا يجوز في اي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى احكام هذا القانون او الحجز عليه الا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز احالته الى اي شخص آخر غير العامل او المستحقين عنه او الادعاء بتقاص التعويض المستحق بعد وفاة العامل .

المادة ٩٦ – مع مراعاة احكام المادة (٩٥) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة العامل على المستحقين عنه للانصبة المعينة في الجدول رقم (٣) الملحق بهذا القانون .



الفصل الحادي عشر

نقابات العمال

المادة ٩٧ – أ – للعمال في اي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق احكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب اليها اذا توافرت فيه شروط العضوية .

ب – يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاضعا لشرط عدم انتسابه الى نقابة عمال او التنازل عن عضويته فيها او ان يعمل على فصله من اي نقابة او الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه الى عضويتها او المساهمة في نشاطها خارج اوقات العمل .

المادة ٩٨ – أ – مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة تؤسس النقابة من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة او المهن المتماثلة او المرتبط بعضها ببعض في انتاج واحد .

ب – للوزير ان يصدر قراراً بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال وان يحدد في قراره مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز تاسيس اكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها وذلك بحكم تماثلها او المرتبط بعضها ببعض او اشتراكها في انتاج واحد او متكامل وان يجعل قراره بذلك ساري المفعول على النقابات القائمة .

المادة ٩٩ – أ – تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الاهداف التالية :

١ – رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في نطاق الاحكام المنصوص عليها في هذا لقانون .

٢ – تقديم الخدمات الصحية الإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وانشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم .

٣ – العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال .

ب – للنقابة فتح فروع لها في المملكة وتحدد الأحكام والاجراءات المتعلقة بالعلاقة بين النقابة وفروعها بموجب نظامها الدخلي .

المادة ١٠٠ – يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستئناس براي الوزارة نظاماً داخلياً للاتحاد والنقابات على ان يتضمن الامور التالية :

أ – اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي .

ب – الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها .

ج – اجراءات انتساب الاعضاء للنقابة وفصلهم منها .

د – كيفية تأسيس فروع النقابة في انحاء المملكة وشروط تشكيل اللجان فيها واجراءاتها .

هـ – عدد اعضاء الهيئة الادارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحياتها .

و – الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة .

ز – الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين .

ح – شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم .

ط – كيفية حفظ اموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية .

ي – اجراءات دعوى الهيئة العامة للنقابة الى اجتماعاتها العادية وغير العادية .

المادة ١٠١ – تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأنها مسجلة بمقتضاه .

المادة ١٠٢ – أ – يقدم طلب تأسيس اي نقابة للعمال موقعاً من قبل المؤسسين إلى مسجل النقابات في الوزارة مرفقاً بما يلي :

١ – النظام الداخلي للنقابة مندرجاً فيه اسم النقابة ومركزها الرئيسي وعنوانها .

٢ – اعضاء الهيئة الادارية الاولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين .

ب – لمسجل النقابات ان يكلف الهيئة الادارية تزويده باي تفاصيل اضافية يراها ضرورية لدراسة الطلب واتمام اجراءات تسجيل النقابة .

ج – يترتب على مسجل النقابات ان يصدر قراره بشأن طلب تسجيل اي نقابة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليه فاذا وافق على الطلب اصدر لها شهادة بتسجيل النقابة وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية واذا قرر رفض

الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار .

د – يجوز للاشخاص الذين تضرروا من تسجيل اي نقابة الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٣ – أ – تعتبر النقابة قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال النقابية المصرح لها بممارستها وفقاً لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

١ – نشر قرار مسجل النقابات بتسجيل النقابة في الجريدة الرسمية .

٢ – صدور قرار محكمة العدل العليا بالغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة .

٣ – انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (١٠٢) من هذا القانون .

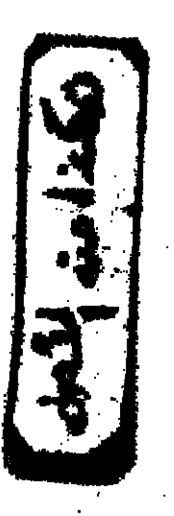
ب – على النقابة تزويد مسجل النقابات بأي تغيير أو تعديل يطرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اجرائه .

المادة ١٠٤ – ترسل جميع المراسلات والاشعارات للنقابة الى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة ايام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات لدى مسجل النقابات والا اعتبر العنوان المسجل اصلاً قائماً .

المادة ١٠٥ – يجوز لمسجل النقابات الغاء شهادة تسجيل النقابة اذا ثبت له انها اصبحت غير قائمة اما لحلها اختيارياً لانها حلت وفقاً لقرار قضائي .

المادة ١٠٦ – يجوز حل النقابة اختيارياً بموافقة ثلثي اعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية اموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لاحكام النظام الداخلي ويجب اشعار الوزير والاتحاد العام للنقابات بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٧ – أ – اذا تخلفت النقابة عن تقديم اي اشعار او كشف او ميزانية عمومية او اي من الحسابات او المستندات التي يوجب هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه تقديمها الى الوزارة فتعاقب النقابة او من يمثلها قانوناً بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها لاي سبب من الاسباب .



ب – اذا خالفت النقابة احكام نظامها الداخلي فعليها تصويب الوضع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر اما بنفسها او بطلب من الوزارة او الاتحاد العام لنقابات العمال فاذا لم تقم بتصويب الوضع خلال المدة المقررة فتحال من قبل الوزير او من ينيبه الى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من اجل تلك المخالفة وللمحكمة ان توقف النقابة عن العمل لحين صدور قرارها في الدعوى .

المادة ١٠٨ – لا يجوز الانفاق أموال النقابة الا في الغايات المشروعة والمتعلقة بمصلحة النقابة بما في ذلك ما يلي :

أ – الرواتب والعلاوات والنفقات للموظفين العاملين فيها .

ب – نفقات ادارة النقابة بما في ذلك أجور تدقيق حساباتها .

ج – رسوم الدعاوى القضائية التي تقيمها النقابة او تقام عليها ونفقاتها اذا كانت هي او اي عضو من اعضائها طرفاً في الدعوى وكانت من اجل اي حقوق للنقابة او حمايتها او كانت تتعلق بحقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل .

د – نفقات اي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة او بعضو من اعضائه .

هـ – تعويض الاعضاء عن اي خسارة ناشئة عن نزاع عمالي .

و – الإعانات التي تدفع لأعضاء النقابة أو لأفراد عائلاتهم بسبب الوفاة أو الشيخوخة أو المرض أو البطالة او الحوادث التي تقع لهم .

ز – نفقات الخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها النقابة للاعضاء .

المادة ١٠٩– أ – تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة .

ب – يتكون الاتحاد من اعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة .

ج – يحق لنقابتين او اكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على ان تحصل كل منها على موافقة الاكثرية العادية لهيئتها العامة وأن تحيط المسجل علماً بذلك خطياً .

د – يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام الى اي منظمة عمالية عربية او دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة .

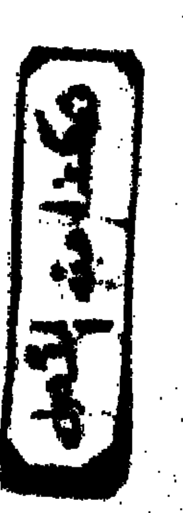
هـ – تنظم شؤون الاتحاد العام والاتحادات المهنية بنظام خاص يصدر لهذه الغاية .

المادة ١١٠– أ – لا يعاقب اي موظف في اي نقابة للعمال او اي عضو فيها ولا تتخذ اي اجراءات قانونية او قضائية بحقه بسبب اتفاق ابرم بين اعضاء النقابة بشأن اي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على ان لا يخالف الاتفاق القوانين والانظمة المعمول بها .

المادة ١١١– لا تعتبر اي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن ايا من غاياتها تهدف الى تقييد حرية التجارة .

المادة ١١٢– أ – يجب على كل نقابة عمال ان تعد السجلات والدفاتر حسب الاوضاع والشروط التي يقررها الوزير .

ب – لمفتش العمل الاطلاع في اي وقت على دفاتر حسابات اي نقابة وعلى غيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها لانقابة وعلى قوائم الاعضاء فيها كما يحق لاي موظف في النقابة ولاي عض فيها الاطلاع على تلك الدفاتر والسجلات يوعلى تلك القوائم وذلك في الاوقات المحددة في النظام الداخلي للنقابة على ان تجري تلك الاجراءات في مقر النقابة .



المادة ١١٣– لا يجوز ان ينتخب اي شخص عضواً في الهيئة الادارية لاي نقابة الا اذا كان عاملاً مسجلا لديها او مستخدما فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب اي شخص في الهيئة اذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية او في جريمة تمس الشرف والاداب العامة .

المادة ١١٤– للنقابة ان تفتح فروعاً لها في جميع انحاء المملكة و يحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة ١١٥– أ – للوزير ان يتقدم بدعوى الى محكمة البداية طالباً فيها حل اي نقابة في اي من الحالات التالية :

١ – اذا ارتكبت اي مخالفة لاحكام القانون على ان يكون قد وجه انذاراً خطياً للنقابة قبل تقديم الدعوى طالباً فيه منها ازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها لها ولكنها لم تستجب للطلب .

٢ – التحريض على ترك العمل او الامتناع عنه او الاعتصام او التظاهر في الحالات التي يحظر فيها القيام بهذه الاعمال بمقتضى هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها .

٣ – استعمال القوة او العنف او التهديد او التدابير غير المشروعة في الاعتداء او الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل او على حق اخر من حقوقه .

ب – يجوز استئناف قرار محكمة البداية بحل النقابة الى محكمة الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تفهيمه اذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الوجاهي ويكون قرار محكمة الاستئناف قطعياً .

المادة ١١٦ – اذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لاي سبب من الاسباب فتودع اموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال الى ان تؤسس نقابة جديدة للمهنة او للمهن نفسها فاذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة واحدة من حل النقابة الاولى فتؤول اموالها المنقولة وغير المنقولة الى الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة ١١٧ – أ – يجب على كل نقابة عمال ان ترسل الى المسجل قبل اول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على النموذج المقرر مدققة حسب الاصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الاول ولمسجل النقابات ان يطلب من النقابة تزويده ببيانات او ايضاحات اضافية للميزانية .

ب – ترفق بنسخة الميزانية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن اسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي اجرتها عليهم وعلى اوضاعهم خلال السنة التي تعود اليها الميزانية .

المادة ١١٨ – أ – اذا تخلفت اي نقابة عمال عن تقديم اي اشعار او كشف او بيان او ميزانية عمومية او اي مستند اخر مما تتطلبه احكام هذا القانون او يطلب الوزير او المسجل تزويده به فيعاقب الموظف او الشخص الملتزم بتقديمه او ارساله بالقيام بذلك بموجب نظام النقابة بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار وتضاعف هذه الغرامة بالقياس الى حده الاعلى اذا تكررت المخالفة .

ب – كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك في ذلك او اجرى اي تزوير في النظام الداخلي للنقابة او اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل ادراج اي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار او بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس الى حدها الاعلى في حالة تكرار المخالفة .

الفصل الثاني عشر
تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة ١١٩ – للوزير ان يعين مندوب توفيق او اكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة .

المادة ١٢٠ – أ – إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ اجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي او بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين .

ب – إذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الإستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع إليه .

ج – إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي :

١ – رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع او بنقابات العمال او اصحاب العمل .

٢ – عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس .

المادة ١٢١ – أ – إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين .

ب – إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والاسباب التي أدت إلى عدم انهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن .

ج – يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي اجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل اليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع اليه .

المادة ١٢٢- أ - إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير احالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاء نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الراي يدعى الثالث للاشتراك في نظر القضية واسدار القرار فيها .

ب - يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوما من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياع ، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو ادارية .

ج - تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على ان تراعى في ذلك اي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو اكثر امام المحكمة .

المادة ١٢٤- يكون للمحكمة العمالية ولمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية :

أ - سماع اقوال اي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم .

ب - تكليف اي طرف من اطراف النزاع بابراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة او المجلس ضرورية للنظر او الفصل في النزاع .

المادة ١٢٥- للمحكمة العمالية تفسير ما تراه غامضاً في اي قرار اصدرته وذلك بناء على طلب الوزير او طلب احد اطراف النزاع ، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل اليها ، كما وأن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها او بناء على طلب الوزير او أحد الخصوم الاغلاط أو الأخطاء الكتابية او الحسابية التي تقع في الحكام والقرارت عن طريق السهو العرضي .

المادة ١٢٦- أ - يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع اعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة ان يثبت رايه كتابة في التقرير او القرار .

ب - ينشر تقرير المجلس او قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية او اكثر على نفقة

اصحاب النزاع خلال يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير او القرار .

المادة ١٢٧- يصرف لرئيس واعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير .

المادة ١٢٨ - تكون التسوية التي تم التوصل اليها بنتيجة اجراءات التوفيق بمقتضى احكام هذا القانون او قرار المحكمة العمالية ملزماً للفئات التالية :-

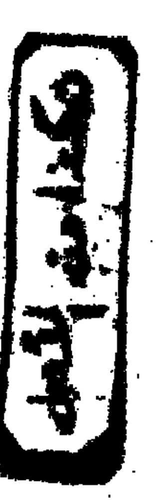
أ - لأطراف النزاع العمالي .

ب - لخلفاء صاحب العمل بما في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع .

جـ - لجميع الاشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه او في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الاشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة او في اي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية او قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكون في هذا القانون او الانظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك .

المادة ١٢٩- أ - ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه .

ب - يعمل بالتسوية التي تم التوصل اليها لنتيجة اجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه اطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها.



المادة ١٣٠- لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية :

أ - تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول .

ب - فصل اي عامل دون الحصول على اذن كتابي من مندوب التوفيق او المجلس او المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال .

المادة ١٣١- أ - إذا خالف اي عامل شرطاً من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

ب – إذا خالف صاحب العمل اي شرط من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على اربعمائة دينار للمرة الاولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للاسباب التقديرية المخففة .

المادة ١٣٢– لا يجوز لاي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية : –

أ – إذا كان النزاع محالا على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية .

ب – خلال المدة التي تكون فيها اي تسوية نافذة المفعول او اي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية او ذلك القرار .

المادة ١٣٣– أ – لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً باحدى خدمات المصالح العامة .

ب – لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون أن يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة .

ج – تحدد الشروط والاجراءات الأخرى للاضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية بتنسيب من لجنة تمثل الوزارة والاطراف المعنية .

المادة ١٣٤– أ – إذا قام اي عامل باضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجره عن الايام التي يضرب فيها .

ب – إذا اقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها .

المادة ١٣٥– أ – تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب – يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الإستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .

ج – تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها .

المادة ١٣٦– أ – لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه .

ب – لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور .

المادة ١٣٧– كل مخالفة لأحكام هذا القانون او اي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون .

المادة ١٣٨– تعتبر اتفاقيات العمل المعقودة مع منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية المصادق عليها من حكومة المملكة الاردنية الهاشمية معمولاً بها .

المادة ١٣٩– لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون

المادة ١٤٠– يلغى (قانون العمل) رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ والتعديلات التي ادخلت عليه على أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف احكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم الغاؤها أو إستبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة ١٤١– رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .

أمين عام مجلس الأمة	-17-	رئيس مجلس النواب
حكم خير		م . سعد هايل السرور

جدول رقم (١)

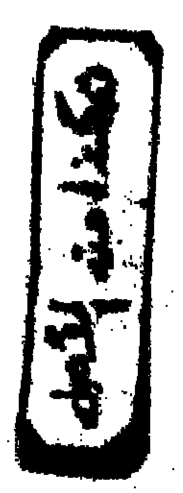
قائمة بالامراض الصناعية التي يترتب عليها تعويض

وصف المرض	وصف العملية
١ – مرض الجمرة الخبيثة (انثراكس) (Anthrax)	معالجة الصوف او الشعر او الجلود الخام وجميع الاعمال التي تستدعي الاتصال بالحيوانات المصابة بهذا المرض.
٢ – التسمم بالزرنيخ او ملحقاته	معالجة الزرنيخ او مستحضراته او مركباته.
٣ – التسمم بالاسبست	معالجة او تصنيع الاسبست او المواد التي تحتوي عليه.
٤ – أ – التسمم بالبنزين ومشتقاته (Benezene)	معالجة البنزين او اي من مشتقاته او القيام باية عملية من عمليات صنعها او تنطوي على استعمالها.
ب – (التسمم بنايترو البنزين او بارا امينوالبنزين او مشتقاتهما (ترابنترولين – اثلين وغيرهما او ملحقاتهما. Nitro Benzene Para amino benzene Tri - nitroline - ethyline	ومعالجة النتروبنزين او امينو البنزين او مشتقاتهما او القيام باية عملية من عمليات صنعهما او تنطوي على استعمالهما مع ملحقاتهما
٥ – التسمم بكربون البايسلفايد او ملحقاته Carbon—bisulfide	اية عملية تنطوي على استعمال كربون البايسلفايد او مستحضراته او مركباته.
٦ – اصابة عيون عمال الزجاج بالماء الازرق. (Cataract)	اية عملية من عمليات الزجاج تنطوي على التعرض لوهيج الزجاج المذاب
٧ – اصابة العيون بالماء الازرق نتيجة للتعرض لاشعة المعدن المصهور او المحمى لدرجة الاحمرار	اية عملية تنطوي عادة على التعرض للاشعة المنبعثة من المعدن المصهور او المحمى لدرجة الاحمرار في اثناء صنع الحديد او الفولاذ بما في ذلك اعادة تحمية الحديد او الفولاذ وبرمه.
٨ – التقرح بالكروم او ملحقاته.	اية عملية تنطوي على استعمال حامض الكروميك او البايكروميت او الامونيوم (النشادر) او البوتاسيوم او الصوديوم او مستحضراتها.

وصف المرض	وصف العملية
٩ – مرض الهواء المضغوط. (داكسيون (Caisson Disease)	اية عملية تجري في الهواء المضغوط.
١٠ – مرض التهاب الجلد الناشيء عن الغبار او السوائل التي تستخدم في الصناعة. (Dermatosis)	اية عملية ينتج عنها غبار او سوائل تسبب التهاب الجلد وتاكرمه.
١١ – أ – السرطان الظهاري او تقرح الجلد الناشيء عن الزفت او القار او القطران او الحجر او الزيت المعدني او البرافين او اي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد او راسب من رواسبها.	معالجة او استعمال الزفت او القار او القطران او الحجر او الزيت المعدني او البرافين او اي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد او راسب من رواسبها.
ب – تقرح قرنية العين الخارجي الناشيء عن الزفت او القار او القطران او الحجر او الزيت المعدني او البرافين او اي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد او رواسبها.	
١٢ – التسمم بالفلورين	اية عملية تنطوي على استعمال الفلورين او مستحضراته او مركباته.
١٣ – مرض السقاوة (الرعام (Glanders).	العناية باي حيوان من فصيلة الخيل مصاب بمرض السقاوة ومعالجة جثة ذلك الحيوان.
١٤ – التسمم بالرصاص او ملحقاته	معالجة الرصاص او مستحضراته او مركباته.
١٥ – التسمم بالزئبق	اية عملية تنطوي على استعمال الزئبق او مستحضراته او مركباته.
١٦ – التسمم بالمنغنيز	معالجة المنغنيز او المواد التي تحتوي على المنغنيز.
١٧ – التسمم بالفسفور او ملحقاته	اية عملية تنطوي على استعمال الفسفور او مستحضراته او مركباته.
١٨ – تترب الرئة (سيليكوسز (Silicosis)	اية عملية يستنشق فيها ثاني اكسيد السيليكا.

وصف المرض	وصف العملية
١٩ - تشنج عمال التلغراف	استعمال الالات التلغرافية.
٢٠ - التسمم بترايكلوريثين او دايكلوريثلين او دايكلورايد الاثلين او ملحقاتها Trichlorethene Dichloride Ethylene (Trichlorethylene)	اية عملية تجري في سياق صنع التراكلوريثين او الدايكلوريثلين و الدايكلورايد الاثلين وتنطوي على استعمال اي منها.
٢١ - التسمم بالانتيموان ومضاعفاته	استعمال او تداول الانتيموان او مركباته
٢٢ - التسمم بالكبريت	استعمال او تداول الكبريت.
٢٣ - التأثر بالنيكل او ما ينشأ عنه من مضاعفات وقروح	تحضير او استعمال او تداول النيكل او مركباته.
٢٤ - التسمم بأول اكسيد الكربون	كل عمل يستدعي التعرض لاول اكسيد الكربون.
٢٥ - التسمم بحامض السيانيد	تحضير او استعمال او تداول حامض السيانيد او مركباته
٢٦ - التسمم بالكلور والبروم او مشتقاتهما.	تحضير او استعمال او تداول الكلور او البروم او مركباتهما
٢٧ - الامراض والاعراض الناشئة عن الراديوم او المواد ذات النشاط الاشعاعي او اشعة (x) اكس	كل عمل يستدعي التعرض للراديوم واية مادة اخرى ذات نشاط اشعاعي او اشعة (x) اكس
٢٨ - امراض الحميات المعدية والوبائية.	العمل في المستشفيات المخصصة لعلاج الحميات المعدية والامراض الوبائية.
٢٩ - الاعراض والامراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي.	كل عمل يستدعي التعرض المفاجيء او العمل تحت ضغط جوي مرتفع او التخلخل المفاجيء في الضغط الجوي او العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدة طويلة

وصف المرض	وصف العملية
٣٠ - التسمم بالبترول او غازاته او مشتقاته ومضاعفاته.	كل عمل يستدعي تداول او استعمال البترول او غازاته او مشتقاته وكذا اي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت او سائلة او غازية.
٣١ - امراض تغبر الرئة أ - تغبر الرئة (Pneoumoconioses)	اي عمل يستدعي التعرض لغبار حديث التولد لمادة السيليكا او المواد التي تحتوي على مادة السيليكا بنسبة تزيد على ٥٪ كالعمل في المناجم او المحاجر او نحت الاحجار او طحنها او في صناعة المسنات الحجرية او تلميع المعادن بالرمل او اية عمليات اخرى تستدعي نفس التعرض.
ب - تغبر الرئة بالاسبستوس (اسبستوسز) (Asbestosis)	اي عمل يستدعي التعرض لغبار الاسبستوس.
ج - تغبر الرئة بغبار القطن. (بسينوسز) (Bessinosis)	اي عمل يستدعي التعرض لغبار القطن.

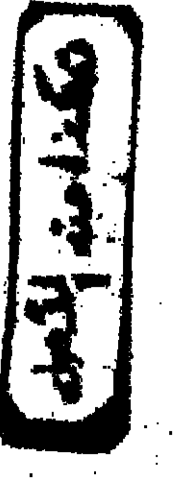


جدول رقم (٢)

قائمة بالاصابات المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشا عنها

الاطـــــراف عضو او جزء من العضــــو	النسبة المئوية يمين	النسبة المئوية شمال
(الاطراف العليا) اليد والساعد والعضد		
فقد سلامية الابهام	١٥	٨
فقد سلامية ونصف	١٥	١٢
فقد جميع السلاميات	٢٥	٢٠
فقد جميع سلاميات وعظمة مشط الابهام	٣٠	٢٤
فقد السبابة	١٥	١٢
فقد الوسطى	١٢	١٠
فقد البنصر	٩	٧
فقد الخنصر	٨	٦
فقد الابهام والسبابة	٤٥	٣٣
فقد السبابة والوسطى	٢٢	١٨
فقد الوسطى والبنصر	١٨	١٥
فقد الخنصر والبنصر	٢٢	١٨
فقد الوسطى والخنصر	٤٥	٣٠
فقد الابهام والبنصر والوسطى	٤٥	٣٣
فقد البنصر والوسطى والسبابة	٣٥	٢٥
فقد الوسطى والبنصر والخنصر	٣٣	٢٧
فقد السبابة والخنصر والبنصر	٤٥	٣٦
فقد الابهام والسبابة والخنصر	٤٥	٣٦
فقد السبابة والوسطى والخنصر	٤٥	٣٣
فقد الابهام والبنصر والخنصر	٤٥	٣٣
فقد الابهام والسبابة والوسطى والبنصر	٥٥	٤٥
فقد جميع الاصابع ما عدا الابهام	٥٥	٤٥
فقد جميع الاصابع ما عدا السبابة	٥٥	٤٥
فقد اصابع اليد جميعها	٦٠	٥٥
فقد اليد جميعها	٦٥	٦٠
انكلور جزئي في الرسغ	٥ - ١٥	٥ - ١٥
انكلور تام في الرسغ	٢٥	١٨
بتر الساعد اسفل المرفق	٧٠	٦٠
بتر الساعد من المرفق	٧٥	٦٦ ٢/٣
بتر نصف العضد	٧٥	٦٦ ٢/٣
بتر الذراع من الكتف	٨٠	٧٥
بتر الذراعين	١٠٠	١٠٠
انكلور تام في الكتف	٤٠ - ٥٠	٣٠ - ٤٠
انكلور غير تام في الكتف	٢٥ - ٣٥	٢٠ - ٢٥

الاطـــــراف عضو او جزء من العضــــو	النسبة المئوية يمين	النسبة المئوية شمال
تعود الخلع في الكتف	٣٠	٣٥
نقص في حركة الذراع لموازاة الكتف	٢٥	١٥
نقص في حركة الذراع لدرجة ٣٠	١٥	٥
شلل العضلة الدالية	٣٠	٢٠
شلل العضلة ذات الراسين	٣٠	٢٥
كسر غير ملتحم بالعضد	٥٠	٤٠
تيبس المرفق مع بسط بدرجة ١٨٠	٥٠	٤٠
تيبس بالمرفق في زاوية ١٥٠	٤٠	٣٥
تيبس بالمرفق في زاوية ٩٠	٣٠	٢٥
مفصل المرفق المفكوك	٥٠	٤٠
مرفق لا يتحرك الا بين درجتين ٩٠ و ١٠٠	٢٥	١٥
كسر غير ملتحم بالنتوء المرفقي	١٥	٥
كسر في الساعد مع اعاقة تامة في حركتي الكب والبطح	٥٠	٤٠
كسر بالتحام معيب قليلا بعظم الزند عائق لمفصل الرسغ بمقدار الربع	١٢	١٠
كسر بعظم الزند والالتحام به عيب شديد واعاقة الرسغ للثلث	١٥	١٢
انكلوز الرسغ مع بسط اليد والكب كامل	٢٥	٢٠
(الاطراف السفلى) القدم والساق والفخذ		
فقد ابهام القدم	٨	٨
فقد الابهام والاصبعان التاليان	١٢	١٢
فقد جميع الاصابع ما عدا الابهام	١٢	١٢
فقد اصابع القدم جميعها	٢٠	٢٠
فقد سلامية واحدة من الابهام	٢	٢
فقد الاصبع الثاني والثالث او الرابع او الخامس	٢	
فقد القدم والاصابع والمشطيات	٣٠	٣٠
عملية ليفرانك	٢٥	٢٥
فقد القدم عملية شوبار	٣٥	٣٥
فقد القدم من الثلث الاخير من الساق وعولج بعملية بتر	٦٠	٥٠
فقد الساق من مفصل الركبة	٦٥	٦٥
فقد الطرف السفلي حتى الثلث الاخير من الفخذ	٦٦ ٢/٣	٦٦ ٢/٣
فقد الطرف السفلي حتى اسفل المفصل الحرقفي	٧٥	٧٥
فقد الطرف السفلي من المفصل الحرقفي	٨٠	٨٠
تيبس المفصل الحرقفي في وضع مناسب	٥٠	٥٠
كسر عظم الفخذ مع قصر ٦ سم والمفاصل جيدة	٣٠	٣٠
كسر عظم الفخذ مع قصر ٤ سم	١٢	١٢
كسر عظم الفخذ مع قصر ٢ سم	٨	٨
انكلوز الركبة لدرجة ١٠٠	٥٠	٥٠
انكلوز الركبة تتحرك لدرجة ١٢٠ - ١٧٠	٢٥	٢٠
انكلوز بالركبة تتحرك لدرجة ٩٠ - ١٨٠	١٥	١٥



الاطراف عضو او جزء من العضو	النسبة المئوية يمين	 شمال
كسر غير ملتحم بالرضفة مع ضعف شديد بالفخذ	٣٠	٣٠
كسر غير ملتحم بالرضفة مع ضعف بالفخذ	٢٠	٢٠
التهاب مفصلي ركبي تشوهي	٢٥	٢٥
كسر غير ملتحم في الساق	٥٠	٤٠
كسر مزدوج في الساق بشكل (×)	٢٠	٢٠
انكلوز رسغ القدم في زاوية قائمة (احسن وضع)	٢٠	١٠
انكلوز رسغ القدم في زاوية ١٠٠	٢٢ ١/٣	٢٢ ١/٢
انكلوز في الكعب مع رفع القدم لاعلى	٥٠	٥٠
القدم المفرطحة نتيجة كسر العظام	١٥	١٥
تيبس ابهام القدم مع تعطيل حركة القدم	١٥	١٥
انكلوز في اصابع القدم في وضع حيد	١٥	١٥
صك تام جنوفالجم Genuvalgum	٥٠	٥٠
دوالي مع تقرح	٢٥	٢٥

العضلات

١ - فقد جزء من العضلات سواء عضلة واحدة او عدة عضلات مصحوب بالتصاق متسع مع الجلد او ما تحته من الانسجة.
٢ - تمزق كامل او جزئي لعضلة واحدة
٢ - تمزق كامل او جزئي لوتر مصحوب بضمور العضلات

	يمين	شمال
(أ) ضمور عضلات الفخذ كلها	٣٠	٣٠
(ب) ضمور عضلات الجزء الامامي للفخذ	٢٠	٢٠
(ج) ضمور الساق جميعها	٢٠	٢٠
(د) ضمور عضلات الجزء الامامي للساق	١٠	١٠
(هـ) ضمور عضلات الطرف السفلي	٤٠	٤٠

الاعصــــــاب

شلل نتيجة اصابة اعصاب الاطراف

	يمين	شمال
شلل العصب الزندي (اصابة العصب في مستوى المرفق)	٣٠	٢٥
شلل العصب الزندي (الاصابة عند اليد)	٢٠	١٥
شلل العصب الكعبري (اصابة العصب اعلى الذراع للعضلة المثلثة الرؤوس)	٥٠	٤٠
شلل الثلاثة اعصاب الوسطى والزندى والكعبرى	٧٥	٦٥
شلل عصب تحت اللوح	١٠	٨
شلل العصب الدائري	٢٠	١٥
شلل تام باعصاب الطرف العلوي	٧٠	٥٥
شلل تام باعصاب الطرف السفلي	٥٠	٥٠
شلل العصب الوركي المابضي الوحشي	٣٠	٣٠

الاعصاب	النسبة المئوية يمين	 شمال
شلل العصب الوركي المابضي الانسي	٢٠	٢٠
شلل العصب الوركي المابضي الوحشي مصحوب بالم	٦٠	٦٠
شلل العصب الوركي المابضي الوحشي والانسي	٤٠	٤٠
شلل العصب الفخذي	٥٠	٥٠
التهاب العصب الوركي التام	٥٠	٥٠
شلل العصب الشظوي	٢٠	٢٠

الاوعية الدموية	النسبة المئوية يمين	 شمال
١ - الاصابة او المرض اما ان تشفى بالتداخل الجراحي او ينشأ عنها عاهة تتوقف درجتها على درجة العجز الناشيء عنها.		
٢ - انسداد الاوعية الدموية اصابي		
انسداد الشرايين جراحي عدوى		
(أ) ضمور طرف مع تيبس بالمفاصل	٪١٠	٪٤٠
(ب) اصابة احد الاعصاب	انظر الاعصاب	
(ج) غنغرينا بالاطراف	انظر حالات البتر	
٣ - انسداد الاوردة		
(أ) اوزيما مزمنة	٪١٠	٪٣٠
(ب) انسداد بالطرفين السفليين مع اوزيما مزمنة تؤثر على المشي والوقوف	٪٢٠	٪٥٠

دوالي الساقين

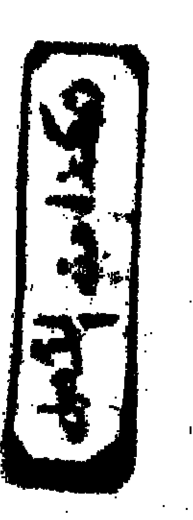
ان وجود الدوالي لا ينشأ عنها عجز يمكن تقدير نسبته المئوية

مضاعفات الدوالي

يمكن شفاؤها بتداخل جراحي او يتسبب عنها

قرحة متسعة	٪٢٠	٪٣٠
اوزيما متسعة	انظـر انسـدادالوريدي	

الدماغ	النسبة المئوية للعجز	
فقد شعر فروة الراس	٥	٪١٥
فقد عظمي يشمل الصفيحة الخارجية والداخلية اتساعه اصغر من مساحة ٥ سم٢	٥	٪٢٠



الدماغ	النسبة المئوية للعجز	
فقد عظمي ٢ سم٢	٨	/
فقد عظمي × ٢½سم	٨	١٠/
فقد عظمي ٢ × ٣سم	١٠	١٢/
فقد عظمي ا × ٣سم	١	٢٠/
فقد عظمي ا × ½اسم	٠٠	٢٠/
فقد عظمي اكبر اتساعا من مساحة ٥سم٢ وشاملا صفيحتي العظام الداخلية والخارجية مع وجود نبضات المخ.	٢٠	٤٠/
اصابة الدماغ مصحوبة او غير مصحوبة بكسر بعظام الراس مع صداع وبعض لعثمة في الكلام واعراض دماغية	٥	٢٠٪
اصابة الدماغ مثل السابقة - ولكن مع بعض نقص في القوى العقلية قد تصل الى درجة الجنون العام	١٠٠	/
نوبات صرعية متعددة	٤٠	٨٠/
نوبات صرعية قليلة او نادرة	٢٠	٢٠٪
شلل الطرفين العلويين		
شلل تام بالذراع الايمن	٧٠	/
شلل تام بالذراع الايسر	٦٠	/
شلل غير تام بالذراع الايمن	٢٠	٥٠/
شلل غير تام بالذراع الايسر	١٥	٣٠٪
شلل الطرفين السفليين		
شلل الطرف السفلي مع القدرة على المشي	٢٠	٤٠/
شلل نصفي عام مصحوب بتوتر العضلات	٧٠	١٠٠/
شلل نصفي غير تام او غير مصحوب بتوتر العضلات	١٠	٦٠/
شلل نصفي ايمن غير تام	١٨	٦٠٪
شلل نصفي ايسر غير تام	٨	٤٠٪
الازيا واضحة	٦٠	٨٠٪
الازيا مع شلل نصفي غير تام	١٠٠	٪
الازيا بسيطة	١٠	٣٠٪
نزيف مخي مصحوب بشلل نصفي غير قابل للشفاء	١٠٠	٪
ارتجاج دماغي مع دوخة	٤٠	٦٠٪
خراج بالمخ مع صداع شديد وصرع	٣٠	٦٠٪
رض بالدماغ مصحوب او غير مصحوب بكسر بالجمجمة مع دوخة وطنين وصداع تغييرات في الوظائف العقلية.	٢٠	٦٠٪
مرض عقلي حاد	١٠	١٠٠٪
مرض عقلي مزمن	١٠	٨٠٪

المرض العقلي الاصابي عقب الارتجاج الدماغي او اصابة بالمخ:

٣٦

تابع تغييرات في الوظائف العقلية	النسبة المئوية	
١ - تستدعي علاج المصاب بمستشفى الامراض العقلية	١٠٠	٪
٢ - لا تستدعي علاجه او مراقبته	٨٠	/
٣- حالة ذات اعراض ماخوليا او عتاهة	١٠	٪
ارتعاشات انفعالية	١٠	٢٠/
ارتعاشات نتيجة ارتجاج المخ	٢٠	٥٠/
ميل العنق التشنجي	٢٠	٤٠/

العينـــــان	النسبة المئوية للعجـــز يمين	شمـــال
ضعف في قوة ابصار العين لغاية الثلث	صفر	١٠/

١ - فقد الابصار غير قابل للعلاج

يدخل في هذا الباب انعدام او ضمور مقلة العينين - العتامات المتسببة عن اثر الالتئام شاملة اغلب القرنية - الضمور التام للعصب البصري - التلف الناشيء عن اثر الالتئام بالعصب الخلفي للمشيمة الشبكية وانفصال الشبكية ٩٠

ويعتبر من الناحية العملية فاقد الابصار عندما لا يتعدى الابصار المركزي نصف متر اي يمكن تمييز اصابع اليد على مسافة نصف متر ويكون ميدان النظر اقل من نصف متر او منعدما من الناحية الاخرى.

٢ - فقد ابصار احدى العينين مع سلامة العين الاخرى

يجب ان تميز حالات فقد الابصار بدون تلف ظاهر وحالات التشويه (استئصال او ضمور مقلة العين وعتمة متسعة)

(أ) فقد الابصار بدون تشويه ظاهر	٢٥	٪
(ب) استئصال مقلة العين او ضمورها مع تشويه ظاهر لا يمنع من وضع عين صناعية	٣٠	٪
(ج) استئصال مقلة العين مع اثر التئام يمنع من وضع عين صناعية		٤٠٪

٣ - الابصار المركزي - نقص او فقد ميدان النظر بالعينين.

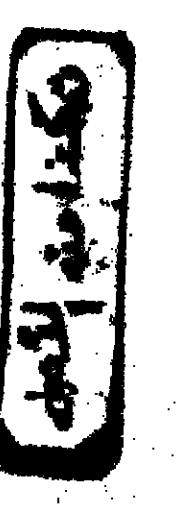
١ - ضيق ميدان النظر الى ٣٠ درجة:		
(أ) لعين واحدة	صفر	٪
(ب) عينين	٢٠	٪
٢ - ضيق ميدان النظر لاقل من ١٠ درجات:	١٠	٪
(أ) في عين واحدة	١٠	/
(ب) في عينين	٧٠	٨٠٪
٣ - إسكوتوما (Scotoma) مركزية حسب اتساعها:		
(أ) عين واحدة	١٥	٢٠٪
(ب) عينين	٧٠	١٠٠٪

العينان	النسبة المئوية يمين	شمال
١ – فقد النصفين المتماثلين ((Hemiahpia)		
في ميدان النظر: مع الاحتفاظ بقوة الابصار المركزية:		
(أ) فقد ميدان النظر الراس:		
(١) نصف الميدان المتماثل ايمن وايسر بالعينين	٢٥	٪
(٢) فقد ميدان النظر الافقي	١٠	٪
(٣) فقد نصف ميدان النظر الصدغي	٤٠	٪
(ب) فقد ميدان النظر الافقي علوي	٤٠	٪
سفلي	٥٠	٪
للربع	١٠	٪
(ج) ازدواج البصر ((Diplopia))	٢٥	٪
اصابات اخرى بالعينين:		النسبة المئوية
١ – شلل للتكييف وشلل العضلة القابضة للقزحية		
(أ) الشلل الداخلي التكييفي للعين الواحدة	٥٪ –	١٠٪
(ب) الشلل الداخلي التكييفي للعينين	١٠٪ –	٢٠٪
٢ – كتار كتا اصابية		
عندما تكون قوة ابصار العين اقل من السليمة		
مما بسبب عدم اندماج الصورتين يزاد		
بحيث لا تتعدى درجة العاهة ٢٥٪ بمثل العاهة المتخلفة عن فقد ابصار العين الواحدة.	١٠٪	
فمثلا – (أ) قوة ابصار – العين اليمنى السليمة ٦/٦		
وقوة ابصار العين اليسرى بعد العملية ٦/٦ الى ٦/١٢		
د + ١٠ ديوبيتر تتكون العاهة		
(ب) قوة ابصار العين اليسرى السليمة	١٠	٪
وقوة ابصار العين اليسرى بعد العملية ٦/٦٠	٢٥	٪
او اقل لتكون العاهة		
وان خلع العدسة او نزيف داخل العين او انفصال الشبكية قابل		
للتغيرات والتطورات وذلك تقدر العاهة حسب درجة الابصار		
فقد العدسة في عين واحدة	١٠ –	٢٠٪
فقد العدستين معا	٢٠ –	٤٠٪
عظم الحجاج		
(أ) تلف عظم الحجاج وبعض محتوياته (مقلة العين والجيوب حولها والحفرة		
الانفية) مصحوب بتشوه لا يمكن اصلاحه او وضع عين صناعية		
(ب) الاعصاب المحركة.		
شلل عضلة او اكثر نتج عنه ازدواج البصر	٥٠ –	٧٠٪
(ج) اعصاب الحساسية	٢٥	٪
التهاب باطراف الاعصاب مع خزل او تقلص بعضلات الوجه		
مصحوبة بالم		
	١٥ –	٢٠٪

العينــــان	النسبة المئوية للعجــز يمين	شمــال
(د) شلل العصب التوامي الثلاثي (العصب الخامس)	١٠ –	٣٠٪
(هـ) تغيرات الاوعية الدموية – انيورزم واورام	٢٠ –	٦٠٪
نابضة بالحجاج الجفون		
١ – انحراف حافة الجفن (للداخل او الخارج) او الشعرة او اثر الالتئام الرديئة		
او التصاق الملتحمة الجفنية بملتحمة المقلة سواء كانت كلية اوجزئية		
حسب اتساعها.	صفر –	١٠٪
٢ – عدم القدرة على غلق جفني العينين بسبب شلل العصب الوجهي		
(أ) عين واحدة حسب المضاعفات	١٠ –	٢٠٪
(ب) عينين حسب المضاعفات	٢٠ –	٥٠٪
المسالك الدمعية:		
زيادة التدميع		
ناسور دمعي مع اصابات متسعة بالعظم من ناحية	٢٠٪	
من ناحيتين	٤٠٪	
الانف		
التشويه		
كسر عظم الانف مع ضيق الخياشيم	١٥٪	
فقد الانف بدون ضيق الخياشيم	٢٠٪ –	٤٠٪
فقد اذنية الانف	١٠٪	
فقد جزئي بالانف بدون ضيق الخياشيم	١٠٪ –	٢٠٪
فقد بالانف مصحوب بضيق الخياشيم	٢٠ –	٥٠٪
ضيق الانف بدون فقد		
١ – اذا لم يعالج الضيق تتراوح درجة العجز ما بين ٥ –		٢٥٪
٢ – شلل تام بعصب الشم دون اصابات	٥ –	٪
ظاهرة باعلى الحفرة الانفية		
الاذنـــان		
الاذن الخارجة		
فقد او تشويه بصيوان الاذن بدون اصابة المجرى السمعي:	٥٪	
اذن واحدة	٥٪	
اذنان	١٠٪	
فقد صيوان الاذن مصحوب بضيق المجرى السمعي:		
يضاف لدرجة العجز المنوه عنها عاليه درجة العجز بسبب ضعف السمع او انعدامه		
الاذن الوسطى		
٧ صمم غير كامل: من ناحية واحدة	٥٪ –	١٠٪
من الناحيتين	١٥٪ –	٤٠٪
صمم كامل: من ناحية واحدة	٣٠٪	
من الناحيتين	٦٠٪	

الاذنان	النسبة المئوية للعجز	
صمم كامل من ناحية وغير كامل من الناحية الاخرى	٪٣٠ -	٪٥٠
التهاب عظمي نخاعي		
التهاب عظمي نخاعي قيحي بالصدغي مصحوب بناسور فاذا لم يشف بتداخل جراحي يراعى تقرير العاهة حسب درجة الالتهاب العظمي النخاعي		
التهاب عظمي درني بالصدغي	٪٣٠ -	٪٥٠
الدوخة الشديدة المستمرة	٪١٠ -	٪٣٠
صمم اذن واحدة	٪١٥	
صمم اذن وحيدة	٪٣٠	
الاســــنان		
فقد لغاية ثلاثة اسنان	صفر٪ -	٪٥
فقد نصف الاسنان مع امكان تركيب طقم صناعي	٪١٠	
فقد نصف الاسنان مع عدم امكان تركيب طقم صناعي	٪٢٥	
فقد الاسنان جميعها مع امكان تركيب طقم صناعي	٪١٥	
فقد الاسنان جميعها مع عدم امكان تركيب طقم صناعي	٪٤٠ -	٪٥٠
الوجــــــه		
تشوهات الوجه.		
اصابة الفك العلوي وتشوه الانف (حسب حالة الانسجة الرخوة)	٪٨٠ -	٪٩٠
اصابة الفك العلوي مع تشوه الوجه	٪٩٠	
اصابة الفك السفلي باكمله او عندما لا يبقى خلاف الفرع الصاعد مع تشوه الوجه	٪٦٠ -	٪٨٠
الفك العلــوي		
المضغ غير ممكن	٪٤٠ -	٪٥٠
المضغ ممكن ولكنه محدود	٪١٠ -	٪٢٠
فقد بسقف الحلق	٪١٠ -	٪٣٠
فقد بسقف الحلق يتحسن بالعلاج الجراحي	صفر٪ -	٪١٠
نقد بسقف الحلق متصل بالحفرة الانفية مع تشوه بالوجه	٪٣٠ -	٪٥٠
فقد بسقف الحلق متصل بالحفرة الانفية يتحسن بالعلاج	٪١٠ -	٪٢٠
فقد بسقف الحلق متصل بالحفرة الانفية وجيب الهواء الفكي	٪٣٠ -	٪٤٠
الفك السفلي		
المضغ غير كاف او غير ممكن	٪٤٠ -	٪٦٠
المضغ ممكن نوعا	٪٥ -	٪١٠
خلع بالمفصل الفكي الصدغي ولا يمكن رده	٪٢٠ -	٪٣٠
خلع بالمفصل الفكي الصدغي يتحسن بالعلاج	صفر٪ -	٪١٠

الفك السفلي	النسبة المئوية للعجز	
ضيق الفم بسبب انكلوز الفكين	٪٢٠	
ضيق الفم بسبب انكلوز الفكين بحيث لا يتناول غير السوائل	٪٢٥	
اللســــان		
بتر اللسان حسب اتساعه والالتصاقات وحالة الكلام	٪١٠ -	٪٤٠
ناسور لعابي لم يتحسن بالعلاج الجراحي	١٠ -	٤٠
العامود الفقري		
انحراف الراس والجذع	٪٢٠ -	٪٥٠
سكوليوز او لردوز او كيفوز مع قيد الحركات	٪٣٠ -	٪٥٠
بروز او انخساف موضعي مصحوب بالام وقيد بالحركات	٪١٠ -	٪٣٠
شلل الطرفين السفليين	٪١٠٠	
شلل الطرفين السفليين غير كامل والمشي غير ممكن	٪٧٠	
شلل الطرفين السفليين غير كامل والمشي ممكن بعكاز او عصا	٪٣٠ -	٪٧٠
التهاب عظمي مفصلي تشوهي	٪٣٠ -	٪٤٠
التهاب عظمي مفصلي تشوهي مع تيبس مفاصل الفقرات وصعوبة التنفس	٪٤٠ -	٪٨٠
التهاب عظمي نخاعي بالفقرات مع سلامة النخاع الشوكي	٪٢٠ -	٪٦٠
مرض بوت غير مصحوب بخراج درني	٪٣٠ -	٪٥٠
مرض بوت مصحوب بخراج درني	٪٥٠ -	٪٧٠
تكهف الحبل الشوكي	٪٥٠ -	٪٧
ضمور العضلات المطرد	٪١٠ -	٪٨٠
تليف الجهاز العصبي المركزي المنثور	٪٦٠ -	٪٧٠
الحـــوض		
الام مع صعوبة المشي والحركة	٪١٠ -	٪٢٠
قصر الطرف السفلي وانحراف بمحوره	٪٢٠ -	٪٤٠
العنق		
انثناءالعنق للأمامنتيجه شدالعضلات أو أثره التئام ملتصقة	٪١٠	٪٣٠
انثناء العنق بحيث تصل الذقن لاعلى عظم القص	٪٤٠	٪٦٠
الحنجــــرة		
ضيق الحنجرة:		
بحة الصوت	٪٥	٪٢٠
ضيق التنفس عقب المجهود	٪١٠	
ضيق التنفس بدون اجراء المجهود	٪٢٠	



الحنجرة	النسبة المئوية للعجز	
ضيق التنفس يستدعي وضع انبوبة حنجرة	٤٠٪	
بحة بالصوت مصحوبة بضيق تنفس	١٦٪	٦٠٪
درن الحنجرة	٢٠٪	
انعدام الصوت مع تلف محدود بالاوتار الصوتية	٥٠٪	
صعوبة البلع مع او بدون انعدام الصوت	٨٪	
ضيق النفس والحنجرة مع فتحة حنجرية	١٠٠٪	
الحلــــق		
ضيق الحلق السفلي والبلعوم		
ضيق الحلق بعيق البلع	١٠٪	٢٠٪
ضيق البلعوم	٢٠٪	٥٠٪
ناسور البلعوم مصحوب بضيق غير قابل للشفاء بجراحة	١٠٪	٢٠٪
ضيق او انسداد الحلق العلوي		
جرح حلقي بلعومي من التصاق سقف الحلق بالجدار الخلفي	١٥٪	٤٠٪
جرح حلقي مصحوب بصمم	٦٠٪	
القفص الصدري		
كسر عظم القفص غير مصحوب باصابة خطيرة	١٠٪	٢٠٪
كسر ضلع	صفر/	٢٠٪
الرئتــــــان		
الدرن الرئوي		
درن رئوي نتيجة عدوى مهنية او عقب اصابة:		
الحالات البسيطة	١٠٪	٢٠٪
الحالات المتوسطة	٣٠٪	٧٠٪
الحالات المتقدمة	٧٠٪	٩٠٪
الالتهاب الشعبي المزمن		
التهاب شعبي مزمن - مضاعف بانفزيما وفشل القلب وربو..	٩٠٪	
التهاب شعبي بسيط	٥٪	٢٠٪
ارتشاح بلوري بسيط	٥٪	٢٠٪
انسكاب دموي بلوري	٥٪	٢٠٪
انسكاب صديدي بلوري	١٠٪	٥٠٪
القلب والاورطي		
التصاق بغشاء القلب او اصابة بصمام القلب او التهاب بعضلات القلب		
والقلب متكافئ:	١٠٪	١٥٪
مع اعراض ظاهرة	٢٠٪	٦٠٪
مع عدم تكافؤ القلب	٨٠٪	
تاثر القلب والكليتين نتيجة حدوث عدوى او تسمم	٢٠٪	٩٠٪
انيوريزم الاورطي	١٠٪	٨٠٪

البطن	النسبة المئوية للعجز	
المعدة.		
قرحة مزمنة	[illegible]	٥٠٪
قرحة مزمنة مصحوبة بضيق البواب وتمدد المعدة ونحافة	٥٪	٨٠٪
قرحة مزمنة مع التصاقات مؤلمة	١٠٪	٤٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور معدي لم يسعف بالعلاج الجراحي	٥٠٪	٩٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء الدقاق لم	٢٠٪	٣٠٪
تشف بالعلاج - ناسور ضيق		
قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء - ناسور متسع في البطن منخفض	٤٠٪	٧٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء - ناسور في وضع مرتفع	٧٠٪	٩٠٪
ناسور بالامعاء الغلاظ لم يشف بالعلاج الجراحي		
١ - ناسور ضيق/يسمح بخروج الغاز وبعض السوائل	٢٠٪ -	٣٠٪
٢ - ناسور يسمح بخروج بعض مواد برازية والتبرز عادي	٣٪ -	٤٠٪
٣ - شرج صناعي/ يخرج منه جميع محتويات	[illegible] -	٩٠٪
الامعاء والتبرز معدوم		
ناسور شرجي حسب موضعه خارج او داخل العضلة العاصرة		
مع عدم القدرة على حجز البراز او احتباس	١٠٪ -	٤٠٪
المواد البرازية نتيجة اصابة		
العضلة العاصرة		
مع عدم اصابة العضلة العاصرة او فتحة الشرج		
مصحوب او غير مصحوب بسقوط		
الشرج.	٢٠٪ -	٧٠٪
مع التهاب معوي	٢٠٪ -	٧٠٪
مع دسنتاريا مزمنة	٢٠٪ -	٥٠٪
مع التهاب بريتوني درني	٢٠٪ -	٧٠٪
الفتق الاصابـــي		
١ - فتق اربي	١٠٪	٢٠٪
٢ - فتق فخذي	١٠٪ -	٢٠٪
٣ - فتق مزدوج	٢٠٪ -	٣٠٪
٤ - فتق سري	١٠٪ -	٢٠٪
جدار البطن		
اثره التئام مصحوبة بفتق	١٪ -	٢٠٪
اثره التئام مصحوبة بفتق محدود	١٠٪ -	٢٠٪
اثره التئام مصحوبة بفتق (بفتق جراحي)	٢٠٪ -	٦٠٪
فتق او تفتق ((Eventation)) بدون اثره التئام	١٠٪ -	٤٠٪
فتق جراحي ((Incisional Hernia))	١٠٪ -	٢٠٪
	٥٪	١٠٪

جدار البطن	النسبة المئوية
... جراحي بطني مصحوب او غير مصحوب بشلل جزئي لعضلات البطن	٢٠٪
الكبــــد	
ناسور مراري او صديدي اصابي او عقب جراحة	٢٠٪ - ٦٠٪
الطحــــال	
استئصال الطحال	٢٠٪ - ٥٠٪
المسالك البولية	
التهاب باحدى الكليتين	١٠٪ - ٢٠٪
التهاب باحدى الكليتين مع التهاب بحوض الكلية	٤٠٪ - ٥٠٪
التهاب كلوي بسبب عدوى او تسمم	٥٠٪ - ٨٠٪
التهاب بحوض الكليتين	٥٠٪ - ٨٠٪
استئصال الكلية	٥٠٪
استئصال الكلية مصحوب بفتق جراحي	٦٠٪ - ٧٠٪
ناسور مثاني بولي	٤٠٪ - ٦٠٪
ناسور بالحالب	٥٠٪
كلية متدركة	٥٪ - ١٠٪
حصاة بكلية واحدة	٥٠٪
حصاة بالكليتين	٦٠٪ - ٨٠٪
حصاة بالمثانة مع سلامة الكليتين	٢٠٪ - ٢٠٪
المثانــــة	
التصاق جدار المثانة بالارتفاق العاني بسبب كسر	٤٠٪ - ٥٠٪
ناسور اسفل منطقة العانة	٥٠٪
ناسور بولي	٥٠٪
ناسور مثاني معوي	٧٠٪
ناسور مثاني شرجي	٥٠٪ - ٩٠٪
التهاب مثاني مزمن اصابي او نتيجة ادخال مجس منكرر او جرح بالمثانة استدعى تثبيت قسطره	٣٠٪ - ٤٠٪
التهاب مثاني مع التهاب بحوض كلية واحدة	٥٠٪
التهاب مثاني مع التهاب بحوض كليتين	٧٠٪ - ٩٠٪
احتباس كلي بالبول نتيجة اصابة النخاع الشوكي	٤٠٪
احتباس جزئي بالبول	٢٠٪
احتباس جزئي بالبول مصحوب بالتهاب كلية واحدة او كليتين	٥٠٪ - ٩٠٪
عدم القدرة على حجز البول	٢٠٪ - ٢٠٪



قناة مجرى البول	النسبة المئوية
قناة مجرى البول الخلفي	
ضيق كامل نتيجة تمزق لقناة مجرى البول الخلفي	١٥٪
ضيق نتيجة تمزق جزئي	٦٠٪
ضيق يمكن توسيعه بعملية جراحية	٢٠٪ - ٤٠٪
ضيق مصحوب بناسور متصل ما بين الشرج وقناة مجرى البول	٦٠٪ - ٨٠٪
ضيق مصحوب بانعدام العضلة العاصرة للشرج وعدم القدرة على حجز البراز	٨٠٪ - ٩٠٪
قناة مجرى البول الامامي	
ضيق اصابي يمكن توسيعه	٢٠٪ - ٣٠٪
ضيق يصعب توسيعه	٣٠٪ - ٤٠٪
ناسور بولي	٢٠٪
انعدام قناة مجرى البول الامامي مع فتحة بالعجان	٧٠٪
انعدام قناة مجرى البول الامامي مع فتحة ما بين السرة والعانة	٤٠٪
اعضاء التناسل	
فقد القضيب	٦٠٪
فقد القضيب مع ضيق بفتحة مجرى البول	٧٠٪
انعدام جزئي بالجسم الاسفنجي	٣٠٪
اثر التئام بالقضيب لا تمنع الانتصاب	صفر ٪
فقد ثمرة القضيب	٢٥٪
فقد القضيب مع قناة مجرى البول الامامي والسفلي مع الخصيتين	٩٠٪
فقد خصية مع مظاهر نقص الهرمونات	١٠٪
فقد خصية قبل البلوغ	٢٢ ١/٣٪
فقد خصية لغاية سن الاربعين	٢٠٪
فقد خصية في سن ٤٠ - ٦٠ سنة	١٠٪
فقد خصيتين للمراهق	٦٠٪
فقد خصيتين للبالغ	٢٥٪
فقد خصيتين بعد سن الستين	١٠٪
قيلة مائية حسب الحجم والمضاعفات	١٠٪
قيلة دموية اصابية	١٠٪ - ١٥٪
درن البربخ وخصية واحدة	١٠٪ - ١٥٪
درن البربخ وخصيتين	٢٠٪ - ٤٠٪
درن البربخ من ناحية او ناحيتين مع اصابة البروستاتا والحويصلة المنوية	١٠٪ - ٥٠٪
فقد الرحم	٣٠٪
تغيير في وضع الرحم	٢٠٪
سقوط الرحم او المهبل حالة خفيفة	صفر٪ - ٥٪



اثر الالتئام	النسبة المئوية	
اثر التئام مقيدة لحركة الطرف العلوي		
العضد ملتصق بالجسم	١٠ - ٣٠	٢٠٪ - ٢٥
الكف ١٠ درجات الى ١٥ درجة	٢٠ - ٣٠	١٥٪ - ٢٥
الكف من ١٥ درجة الى ٩٠ درجة	٢٠	١٥٪
الكف لغاية ٩٠ درجة ولكن مع عدم القدرة على رفع الذراع	١٠٪ -	٨٪
اثر التئام المرفق مقيدة حركة البسط		
لزاوية ١٣٥ درجة	١٠٪	٨٪
لزاوية ٩٠ درجة	٢٠٪	١٥٪
لزاوية ٤٥ درجة	٤٠٪	٢٥٪
لا اقل من ٤٥ درجة يكون الساعد في حالة ثني لزاوية حادة	٥٠٪	٤٠٪
اثره التئام بحلقية الركبة مقيد حركة البسط		
من ١٣٥ الى ١٧٠ درجة	٣٠٪	١٠٪
من ٩٠ الى ١٣٤ درجة	٥٠٪	٢٠٪
من ٩٠ درجة او اقل	٥٠٪	٦٠٪
واثره التئام براحة القدم محدثة انحراف حالته حسب الاتساع	١٠٪	١٠٪
اثره التئام مزلة ومتقرحة حسب الموضع والاتساع	٥٪	٢٥٪
التهاب نخاعي عظمي مزمن		
ناسور واحد او متعدد ومتكرر	٢٠٪	٢٠٪
التهاب عظمي درني		
التهاب عظمي مع ناسور حسب الموضع	٢٠٪	٤٠٪
الاورام		
غدد درقية		
١ - غدد درقية متليفة محدثة ضغطا والاما بسيطة		
٢ - غدد درقية متليفة مصحوبة بنواسير	صفر/	٢٠٪
الاورام الخبيثة	٢٠٪	١٠٠٪
تقدر العاهة حسب العجز الناشيء من التداخل الجراحي العلاجي بسبب بتر الاصابع او طرف او بحسب انتكاس الحالة عقب العملية او عدم امكان اجراء العملية		
الزهري	٤٠٪	٩٠٪
الزهري كمرض مهني	٥٠٪	

مبادىء عامة

يراعى عند تقدير النسب المئوية لدرجات العجز الناشئة عن الاصابات ان هذا التقدير يختلف باختلاف عدة عوامل وهي

١ - سن المصاب

٢ - المهنة او الحرفة.

٣ - وجود حالة مرضية سابقة بالعضو المصاب.

٤ - العاهات المصحوبة بتشويه يحصر في القرار الصادر ان هذه النسبة قاصرة على العاهة دون التشويه

جدول رقم (٣)

رقم الحالة	المستحقون	الانصبة المستحقة في المعاش: الارامل	الاولاد	الوالدان	الاخوة
١	ارملة او ارامل او زوج مستحق واكثر من ولد.	½ (نصف)	½ (نصف)		
٢	ارملة او ارامل او زوج مستحق وولد واحد ووالدين.	½ (نصف)	⅓ (ثلث)	سدس للواحد او الاثنين	
٣	ارملة او ارمل او زوج مستحق وولد واحد	½ (نصف)	½ ثلث		
٤	ارملة او ارمل او زوج مستحق واكثر من ولد ووالدين مستحقين	½ ثلث	½ (نصف)	سدس للواحد او الاثنين	
٥	ارملة او ارامل او زوج مستحق ووالدين مع عدم وجود اولاد.	½ (نصف)		سدس لكل منهما	
٦	اكثر من ولد ووالدين مع عدم وجود ارملة او زوج مستحق		¾ ارباع	سدس للواحد او الاثنين	
٧	ولد واحد ووالدين مع عدم وجود ارملة او زوج مستحق.		½ (نصف)	سدس لكل منهما	
٨	والدان مع عدم وجود ارملة او زوج مستحق			⅓ ثلث للواحد او الاثنين	
٩	اخ او اخت مع عدم وجود ارملة او زوج مستحق ولا اولاد ولا والدين				⅙ سدس
١٠	اكثر من اخ او اخت مع عدم وجود ارملة او زوج مستحق ولا اولاد ولا والدين				⅓ ثلث بالتساوي.

ملاحظات :

١ - في حالة زواج او وفاة ارملة بعد استحقاقها معاشا يؤول نصيبها الى اولاد صاحب المعاش الذي يتقاضون معاشات وقت زواجها او وفاتها ويوزع بينهم بالتساوي ويشترط الا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) ويسري هذا الحكم على الزوج المستحق في حالة وفاته

٢ - اذا قل ما يمنح للوالدين في حالة رقم (٤) عن السدس نتيجة وجود دخل يرد الباقي الى الارملة

٣ - عند وفاة احد الوالدين في الحالة رقم (٤) يؤول نصيبه الى الارملة فاذا كانت قد توفيت او تزوجت الى هذا النصيب الى الاولاد على الا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦).

